

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.II.10.353/2017/3.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.796/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.13/2016/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.796/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a 2013. február 4-én kelt intézkedésében a felperes illetményét 2013. február 1-jétől módosította akként, hogy garantált illetményét 105.663 forintban, kerekítve 105.700 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 29.100 forintban állapította meg, így összesen 134.800 forint illetményben részesült, amely mellett közalkalmazotti munkatársi címpótlékot kapott. Az alperes a 2015. január 19-én kelt intézkedésével a felperes illetményét 2015.

január 1-jétől módosította akként, hogy a garantált illetménye 105.663 forint maradt, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 16.337 forint lett, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 12.800 forintra csökkent, így összesen 134.800 forint illetményben részesült, amely mellett kapta a közalkalmazotti munkatársi címpótlékot.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította.
- [3] Mindezek alapján a felperes részére 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 8.300 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 12.300 forint és 2015. január 1-jétől december 31-ig szintén havi 12.300 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte középídőarányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a munkáltatónak nem kellett határozatot hozni az illetményrészek átcsoportosításról a Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján, mert a kinevezést módosító okmányoknak nem kötelező eleme a garantált illetmény és az, hogy annak jogszabályi emelkedése folytán a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkent. A felperes illetménye minden évben elérte, meghaladta a kormányrendeletekben előírt garantált bérminimum összegét.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [5] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.13/2016/6. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest az alperes részére 30.000 forint perköltség megfizetésére.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdéseiben, illetve a 79/E.§-ában foglaltak alkalmazásával besorolási illetmény. A munkáltatói többletilletmény az illetmény része és a garantált illetménnyel össze kell számítani, ezen összegnek kell elérni a mindenkori garantált illetményt, perbeli esetben ez a feltétel teljesült. A felperesnek nem az egyes illetményelemekre, hanem a megállapított illetményre van alanyi joga, ezért nem volt akadálya annak, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse vagy megvonja, mert a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának és nem ütközik a

Kjt. 24.§ (2) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 58.§-ába.

- [7] A felperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.796/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és alperest 336.700 forint illetménykülönbözet, valamint 2014. október 15-től járó kamat és 23.600 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezve. A felperes perköltségben történő marasztalását mellőzte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta.
- [8] A törvényszék megalapozottnak találta a felperes 2013., 2014. és 2015. évekre vonatkozóan előterjesztett illetménykülönbözet iránti igényét. Kifejtett jogi álláspontja szerint, a 2013. augusztus 1-jétől hatályba lépett Kjt. 66.§ (9) bekezdés alapján a közalkalmazott garantált illetményét legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összegben meg kell állapítani. A közalkalmazott garantált illetményének a változása a jogszabályon alapul, arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, és ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tett ebben a körben. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. Ezért a munkáltatónak 2013. augusztus 1-jén írásban kellett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentenie. Mivel ezt nem tette meg, a felperesnek 2013-ban havi 114.000+29.100 forint illetményt kellett volna kapnia összesen a kifizetett havi 134.800 forinttal szemben, míg 2014-ben havi 118.000+29.100 forint illetményt a kifizetett 134.800 forinttal szemben.
- [9] Az alperes 2015-ben jogszerűen megtehetette, hogy a felperes garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével egészítse ki, de csak oly módon, hogy a felperes korábbi illetményének összege ne csökkenjen. Ez az elv akkor is érvényes, amikor a 2014. évi helyes illetmény összege a perben kerül megállapításra. A felperes 2014. évi illetményének helyes összege $118.000+29.100=147.100$ forint volt, ezzel szemben az alperes a felperes részére 2015-ben 134.800 forintot fizetett.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [10] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet hatályában való fenntartását kérte. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés és 66.§ (7-9) bekezdések megsértésére hivatkozott.
- [11] Érvelése szerint a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kell megállapítani, a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kell különböztetni. A felperesnek az összilletményre és nem a

jogcímenként meghatározott illetményrészekre van alanyi jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra.

- [12] Hivatkozott az EBH 2006.1544. eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. Határozatában kifejtettekre is, hogy a közalkalmazottnak a Kjt. 66.§ (1) bekezdés szerinti garantált illetményre van alanyi jogosultsága. Bár a közalkalmazottat tájékoztatták a munkáltatói intézkedésben a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegéről, de ez nem jelenti azt, hogy bármely illetményrész önállóan igényelhető.
- [13] Hivatkozott a Kjt. 21.§ (3) bekezdése értelmében arra, hogy nem kötelessége az, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [14] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [15] A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [16] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012. (XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [17] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. A felperes garantált illetményét 2013. és 2014. években kerekítve 105.700 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [18] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan

hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

- [19] A másodfokú bíróság ítéletének helyes jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetül szolgált, a helyesen hivatkozott Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtettekre is. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [20] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [21] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [22] A kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk.

A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.

- [23] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.
- [24] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [25] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltételek mellett - „csökkenthető” vagy „átcsoportosítható”, azaz a munkáltató dönthet úgy is, hogy a garantált illetmény kötelező növelése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt változatlan összegben biztosítja, de dönthet úgy is, hogy ebből biztosítja a garantált illetmény növelését, azaz csökkenti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [26] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2015. január 1-jéig nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013-ban és 2014-ben havi 29.100 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [27] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [28] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen

alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. évre is megalapozott a felperes illetménykülönbözet iránti igénye, azaz a 2014-ben helyesen számított 118.000 forint + 29.100 forint = 147.100 forint illetmény és a 2015-ben ténylegesen folyósított 134.800 forint illetmény különbözete, havi 12.300 forint.

- [29] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 8.300 forint, összesen 41.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 12.300 forint, összesen 147.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig szintén havi 12.300 forint, összesen 147.600 forint, mindösszesen 336.700 forint illetménykülönbözet és kamata illeti meg.
- [30] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [31] A felülvizsgálati eljárásban a pernyertes felperesnek igazolt költsége nem merült fel, ezért ebben a kérdésben nem kellett döntenie a Kúriának.
- [32] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [33] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [34] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. december 13.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző